

УДК 331.101.3

Балабан А.– ст. гр. Еп8-1

Українська інженерно-педагогічна академія

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГРЕЙДИНГОВОЇ СИСТЕМИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: к.держупр., доц. Михальченко Г.Г.

З переходом України до різноманітних форм власності на підприємствах і організаціях стали використовуватися нетрадиційні системи оплати праці.

Однією з принципів вимог до систем оплати на підприємствах є те, щоб вони за виконану роботу виплачували гідну плату. Економічна криза спонукає до переосмислення багатьох управлінських концепцій, формування механізмів раціонального використання ресурсів і можливостей виробництва. За таких умов побудова адекватної системи управління персоналом, що враховує особистісний фактор у результатах виробництва, підвищенні його продуктивності, надає можливості для розвитку та дозволяє адаптувати працівника до мінливого зовнішнього середовища, набуває особливого значення.

В основі грейдингової системи оплати праці лежить метод Едуарда Хейя. Суть методу полягає в оцінці робіт, що виконуються на кожній з позицій на основі трьох груп чинників, які вважаються найбільш істотними (знання і досвід, необхідні для роботи, навички, необхідні для вирішення проблем і рівень відповідальності) [1].

Перш за все, йде багатофакторна оцінка кожної посади. Чинниками можуть бути: професійні знання і досвід роботи, самостійність в ухваленні рішень, рівень відповідальності, рівень інтелектуальної діяльності, професійний ризик та ін. Таким чином, кожна позиція отримує певну кількість балів по кожному чиннику, визнаному для компанії важливим.

Після оцінки посад, найбільш близькі по кількості балів об'єднуються в групи – власне грейди. Таких груп, як правило, від 10 до 16 по кожному кластеру (або рівню: робітники, службовці, фахівці). Нарешті, справа доходить до розподілу оплат відповідно грейду. Лінія заробітної плати формується виходячи з ринкової вартості ключових фахівців. При розподілі посад по грейдам необхідно враховувати безліч нюансів. Наприклад, стежити за тим, щоб підлеглий і його безпосередній начальник не потрапили в один грейд.

Якщо співробітники потрапили в один грейд, вони всерівно не отримують однакової плати. У середині кожного грейда розраховуються розміри «вилок», в рамках яких варіюється зарплата співробітників. Як правило, для цього вводиться декілька кваліфікаційних коефіцієнтів (1,2; 1,4; 1,6 і т.д.). Таким чином, працівник, не виходячи за межі свого грейда, із зростанням професіоналізму може отримувати більше.

Грейдингову систему оплати праці можна вводити для премій, розподілу соціального пакету. Особливості грейдингової системи оплати праці полягають у тому, що вона дозволяє працівникам мати чітке уявлення про можливу зміну рівня оплати при різних варіантах розвитку кар'єри, керівникам компанії оптимізувати фонд заробітної плати, визначитися з допустимим розміром винагороди на нових посадах і зробити систему оплати праці прозорою для всіх працівників [2].

1. Десслер Гарі. Управління персоналом // Пер. з англ. «Видавництво БІНОМ». – 2009. – 256 с.

2. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації // Видавництво «Бізнес-школа «Інтел-сінтез». – 2005. – 143 с.